Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

oraz

STANDARD MINIMUM

Warszawa, 29 sierpnia 2016 r.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest w przypadku funduszy unijnych jedną z naczelnych i podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej UE.

Ma ona swoją podstawę prawną w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, który wskazuje, że UE zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami oraz ochronę praw dziecka.

Kwestia równości szans kobiet i mężczyzn została również uregulowana na gruncie prawa polskiego, przede wszystkim w Konstytucji Rzeczypospolitej.

Wytyczne w zakresie zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosrawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014- 2020.

- dokument odnoszący się do systemu wdrażania programów, czyli jak wdrażać w praktyce zasadę równości szans płci na każdym poziomie programu (planowanie, realizacja, monitorowanie, ewaluacja, kontrola),
- dokument zawiera także zalecenia w jaki sposób uwzględniać zasadę przy różnych typach form wsparcia realizowanych w projektach (np. szkolenia, zakup sprzętów itd.).

Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020

Dokument odnoszący się do działań na rzecz wzmocnienia potencjału równościowego wśród podmiotów zaangażowanych w realizację funduszy unijnych, w tym:

- podniesienie świadomości projektodawców na temat realizacji zasady w programach operacyjnych,
- dodatkowe działania na rzecz systemu programowania i wdrażania w ramach programów operacyjnych.

Rozporządzenie ogólne 2014-2020 zasadę równości szans płci i równości szans i niedyskryminacji traktuje rozłącznie. Art. 7 obliguje Państwa Członkowskie do:

Uwzględniania i propagowania równości szans mężczyzn i kobiet oraz punktu widzenia płci w trakcie przygotowywania i wdrażania programów, w tym w odniesieniu do monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji.

Podejmowania odpowiednich kroków w celu zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji ze względu na m.in. niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd podczas przygotowania i realizacji programów.

Dyskryminacja ze względu na płeć…(1)

Oznacza **wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie,** którego **skutkiem lub celem jest uszczuplenie lub uniemożliwienie jednej z płci** korzystania na równi z drugą płcią z zasobów, praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Dyskryminacja ze względu na płeć…(2)

- W Polsce dyskryminacja jest „rodzaju żeńskiego” tzn. dotyczy przede wszystkim kobiet. Jest to szczególnie widoczne w sytuacji kobiet na rynku pracy i w edukacji. Dlatego zdecydowana większość konkretnych działań na rzecz realizacji zasady równości płci służy poprawie sytuacji kobiet.
- Projekty skierowane tylko do kobiet nie dyskryminują mężczyzn i są zgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.
- Analogicznie, jeżeli istnieje taka potrzeba wynikająca z gorszego położenia mężczyzn w danej sytuacji projekty skierowane tylko do mężczyzn będą zgodne z zasadą równości płci.
- W celu prawidłowej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzna należy wziąć pod uwagę bariery równościowe oraz uwzględnić we wniosku o dofinansowanie analizę sytuacji rynku pracy na obszarze wsparcia projektu.

Zasada dostępności realizowana poprzez zastosowanie zasad uniwersalnego projektowania oraz mechanizmu racjonalnych usprawnień.

- **Uniwersalne projektowanie** to projektowanie produktów oraz otoczenia tak, aby były one dostępne dla wszystkich osób, w największym możliwym stopniu, bez potrzeby adaptacji bądź wyspecjalizowanego projektowania.
- **Mechanizm racjonalnych usprawnień**, czyli konieczne odpowiednie zmiany oraz dostosowania, nienakładające nadmiernego obciążenia w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.

Mechanizm racjonalnych usprawnień (1)

- Uruchamiany dopiero w trakcie realizacji projektu, gdy do udziału w projekcie zgłoszą się osoby niepełnosprawne, których udziału nie przewidziano na etapie przygotowania projektu. Koszty dostosowania do potrzeb uczestnika mogą wynieść łącznie do 12 tyś zł na osobę.
- W projektach dedykowanych, w tym zorientowanych wyłącznie lub przede wszystkim na osoby z niepełnosprawnościami (np. osoby z niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz projektach skierowanych do zamkniętej grupy uczestników (np. dzieci określonej placówki opieki nad dzieckiem do 3 r.ż.) wydatki na sfinansowanie udziału tych osób w projekcie są wskazane we wniosku o dofinansowanie projektu w kwocie adekwatnej do zdiagnozowanych przez wnioskodawcę potrzeb **(nie obowiązuje tu limit 12 000,00 PLN związany bezpośrednio z mechanizmem racjonalnych usprawnień).**
- Pozwala na elastyczne reagowanie na potrzeby uczestników i zapewnia im ‚szyte na miarę' usprawnienia.

Mechanizm racjonalnych usprawnień (2)

W ramach przykładowego katalogu kosztów racjonalnych usprawnień jest możliwe sfinansowanie:

a) kosztów specjalistycznego transportu na miejsce realizacji wsparcia;

b) dostosowania architektonicznego budynków niedostępnych (np. zmiana miejsca realizacji projektu; budowa tymczasowych podjazdów; montaż platform, wind, podnośników; właściwe oznakowanie budynków poprzez wprowadzanie elementów kontrastowych i wypukłych celem właściwego oznakowania dla osób niewidomych i słabowidzących itp.);

c) dostosowania infrastruktury komputerowej (np. wynajęcie lub zakup i instalacja programów powiększających, mówiących, kamer do kontaktu z osobą posługującą się językiem migowym, drukarek materiałów w alfabecie Braille'a);

d) dostosowania akustycznego (wynajęcie lub zakup i montaż systemów wspomagających słyszenie, np. pętli indukcyjnych, systemów FM);

Mechanizm racjonalnych usprawnień (3)

e) asystenta tłumaczącego na język łatwy;

f) asystenta osoby z niepełnosprawnością;

g) tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika;

h) przewodnika dla osoby mającej trudności w widzeniu;

i) alternatywnych form przygotowania materiałów projektowych (szkoleniowych, informacyjnych, np. wersje elektroniczne dokumentów, wersje w druku powiększonym, wersje pisane alfabetem Braille'a, wersje w języku łatwym, nagranie tłumaczenia na język migowy na nośniku elektronicznym, itp.);

j) zmiany procedur;

Mechanizm racjonalnych usprawnień (4)

k) wydłużonego czasu wsparcia (wynikającego np. z konieczności wolniejszego tłumaczenia na język migowy, wolnego mówienia, odczytywania komunikatów z ust, stosowania języka łatwego itp.);

l) dostosowania posiłków, uwzględniania specyficznych potrzeb żywieniowych wynikających z niepełnosprawności.

Standard minimum

Narzędzie używane do oceny realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów współfinansowanych z EFS (załącznik nr 1 do Wytycznych).

Narzędzie to obejmuje zestaw pięciu zagadnień i ocenia czy wnioskodawca uwzględnił kwestie równościowe w ramach analizy problematyki projektu, zaplanowanych działań, wskaźników i opisu wpływu realizacji projektu na sytuację kobiet i mężczyzn, a także w ramach działań na rzecz zespołu projektowego.

Standard minimum znajduje się w Karcie Oceny Formalnej wniosku o dofinansowanie projektu konkursowego w ramach RPO WM. Na jego podstawie członkowie Komisji Oceny Projektów oceniają czy projekt jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Ocena jest dokonywana w oparciu o instrukcję zawartą w Instrukcji wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach RPO WM.

Ocenie pod kątem spełniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn podlega cały wniosek, jednakże zaleca się, by niezbędne informacje w tej kwestii umieszczane były w sugerowanych w Instrukcji punktach wniosku o dofinansowanie.

Wyjątki, co do których nie stosuje się standardu minimum:

1. Profil działalności beneficjenta (np. ograniczenia statutowe),
2. Zamknięta rekrutacja (np. wszyscy pracownicy/personel konkretnego podmiotu lub jego wyodrębnionej części).

Maksymalna liczba punktów do uzyskania wynosi 6, przy czym zgodnie z Kartą Oceny Formalnej wniosku, **standard minimum uznaje się za spełniony w przypadku uzyskania co najmniej 3 punktów za poniższe kryteria:**

KRYTERIUM 1 - WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE PROJEKTU PODANO INFORMACJE, KTÓRE POTWIERDZAJĄ ISTNIENIE (ALBO BRAK ISTNIENIA) BARIER RÓWNOŚCIOWYCH W OBSZARZE TEMATYCZNYM INTERWENCJI I/LUB ZASIĘGU ODDZIAŁYWANIA PROJEKTU

Sugerowany punkt C3 we wniosku o dofinansowanie.

Maksymalna liczba punktów za spełnienie tego kryterium – 1pkt.

- Do przedstawienia informacji wskazujących na istnienie barier równościowych lub ich braku należy użyć danych ilościowych i/lub jakościowych w podziale na płeć bezpośrednio powiązanych z obszarem tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

- Przy diagnozowaniu barier równościowych należy wziąć pod uwagę, w jakim położeniu znajdują się kobiety i mężczyźni wchodzący w skład grupy docelowej projektu. Dlatego też istotne jest podanie nie tylko liczby kobiet i mężczyzn, ale także dokonanie analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w opisywanym obszarze, która potwierdzi (lub nie) czy któraś z tych grup znajduje się w gorszym położeniu, czy ma utrudniony dostęp do edukacji, szkoleń, zatrudnienia.

- Na podstawie tych danych i dokonanej analizy oceniający powinien potwierdzić występowanie lub nie podanych barier równościowych.

KRYTERIUM 2 - WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE PROJEKTU ZAWIERA DZIAŁANIA, ODPOWIADAJĄCE NA ZIDENTYFIKOWANE BARIERY RÓWNOŚCIOWE W OBSZARZE TEMATYCZNYM INTERWENCJI I/LUB ZASIĘGU ODDZIAŁYWANIA PROJEKTU

Sugerowany punkt D1 we wniosku o dofinansowanie.

Maksymalna liczba punktów za spełnienie tego kryterium – 2pkt.

- We wniosku o dofinansowanie projektu powinno się wskazać jakiego rodzaju działania zostaną zrealizowane w projekcie na rzecz osłabiania lub niwelowania zdiagnozowanych barier równościowych. Zaplanowane działania powinny odpowiadać na te bariery. Szczególną uwagę przy opisie działań należy zwrócić w przypadku rekrutacji do projektu i dopasowania odpowiednich form wsparcia dla uczestników/ uczestniczek projektu wobec zdiagnozowanych nierówności.

KRYTERIUM 3- W PRZYPADKU STWIERDZENIA BRAKU BARIER ROWNOŚCIOWYCH, WNIOSEK O DOFINANSOWANIE PROJEKTU ZAWIERA DZIAŁANIA, ZAPEWNIAJĄCE PRZESTRZEGANIE ZASADY RÓWNOŚĆI SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN, TAK, ABY NA ŻADNYM ETAPIE REALIZACJI PROJEKTU NIE WYSTĄPIŁY BARIERY RÓWNOŚCIOWE.

Sugerowany punkt D1 we wniosku o dofinansowanie.

Maksymalna liczba punktów za spełnienie tego kryterium – 2pkt.

- W przypadku, kiedy we wniosku o dofinansowanie projektu nie zdiagnozowano żadnych barier równościowych, we wniosku o dofinansowanie projektu należy przewidzieć działania, zmierzające do przestrzegania zasady równości szans, aby te bariery nie pojawiły się na żadnym etapie realizacji projektu.

KRYTERIUM 4 – WSKAŹNIKI REALIZACJI PROJEKTU ZOSTAŁY PODANE W PODZIALE NA PŁEĆ I/LUB ZOSTAŁ UMIESZCZONY OPIS TEGO, W JAKI SPOSÓB REZULTATY PROJEKTU PRZYCZYNIĄ SIĘ DO ZMNIEJSZENIA BARIER RÓWNOŚCIOWYCH ISTNIEJĄCYCH W OBSZARZE TEMATYCZNYM INTERWENCJI I/LUB ZASIĘGU ODDZIAŁYWANIA PROJEKTU

Sugerowany punkt C2.1.1 i D1 we wniosku o dofinansowanie.

Maksymalna liczba punktów za spełnienie tego kryterium – 2pkt.

- Wartości docelowe wskaźników w postaci liczby osób należy podawać w podziale na płeć. We wniosku o dofinansowanie projektu powinna również znaleźć się informacja, w jaki sposób rezultaty przyczyniają się do zmniejszenia barier równościowych istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu (dotyczy to zarówno projektów skierowanych do osób, jak i instytucji).

KRYTERIUM 5 – WNIOSEK O DOFINANSOWANIE PROJEKTU WSKAZUJE JAKIE DZIAŁANIA ZOSTANĄ PODJĘTE W CELU ZAPEWNIENIA RÓWNOŚCIOWEGO ZARZĄDZANIA PROJEKTEM

Sugerowany punkt D5 we wniosku o dofinansowanie.

Maksymalna liczba punktów za spełnienie tego kryterium – 1pkt.

- We wniosku o dofinansowanie projektu powinna znaleźć się informacja, w jaki sposób planuje się zapewnić realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach procesu zarządzania projektem. W opisie powinna zostać przedstawiona propozycja konkretnych działań, jakie zostaną podjęte w projekcie w ww. obszarze.

Przydatne dokumenty

1. Podręcznik "Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014-2020"

2. Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020

3. Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020

4. Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

5. Poradnik dotyczący zasady równości szans kobiet i mężczyzn w funduszach unijnych na lata 2014-2020

Dziękuję za uwagę!

Agnieszka Klimkiewicz

Zespół ds. Szkoleń w Wydziale ds. Informacji, Promocji i Szkoleń

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie